

Czego oczekuje pracodawca?

Pracując lub szukając pracy łatwo jest koncentrować się na własnych umiejętnościach i potrzebach. Trudniej jest spojrzeć na daną pracę od strony pracodawcy. Coraz częściej na rynku pracy, szczególnie wśród młodego pokolenia spotyka się taką postawę kandydata do pracy, kiedy mówi on głównie o swoich potrzebach i oczekiwaniach, a na koniec pyta się: czy wasza firma może mi zaoferować coś atrakcyjnego? Odwrócenie pytania – co ty możesz zaoferować firmie atrakcyjnego? – często budzi konsternację i niezrozumienie.

Jeśli chcesz mieć satysfakcjonującą pracę zacznij od zrozumienia potrzeb pracodawcy.

- Poznaj oczekiwania pracodawcy na danym stanowisku.

Jeśli już pracujesz lub szukasz pracy zastanów się jaki rodzaj pracy byłby dla ciebie najbardziej satysfakcjonujący, w jakiej dziedzinie, w jakiej branży. Nie aplikuj do jak największej liczby firm, ale skup się na ofertach, które najlepiej do ciebie pasują. Szukaj pracy pasującej do twojego wykształcenia i umiejętności.

- Poznaj wartości, priorytety i strategię funkcjonowania potencjalnego pracodawcy.

W każdej firmie w mniej lub bardziej świadomy sposób obowiązują pewne wartości i priorytety. Bardzo często firmy posiadają swoje strategie oparte na wybranych sposobach działania. Poprzez internet czy relacje można zdobyć dużo wiedzy. Wysił się i znajdź informacje o firmie, pracodawcy na ten temat. To jest ważne, żebyś mógł ocenić, czy twój charakter, twoje usposobienie, wartości, które wyznajesz, będą pasowały do sposobu funkcjonowania danej firmy. Poznanie wartości i priorytetów wybranej firmy umożliwi ci porównanie z własnym światopoglądem i uniknięcie ewentualnych kolizji na przyszłość. Daje ci to również możliwość - w procesie kwalifikacji lub później w pracy - koncentrowania się na wartościach i priorytetach, które są najbardziej pożądane przez pracodawcę.

Jeśli swojego potencjalnego pracodawcę możesz zidentyfikować jako konkretną osobę to poznaj jego wartości i priorytety. Dzięki temu będziesz mógł łatwiej odpowiedzieć sobie na pytanie, czy chcesz pracować w tym miejscu i czy się odnajdziesz w tak funkcjonującej firmie. Nie chodź na rozmowy kwalifikacyjne nie przygotowany pod tym względem. Dopasuj swoje CV do konkretnej firmy. Bądź w tym wiarygodny, żeby w końcowym procesie kwalifikacji lub później w pracy nie było rozczarowania tym co mówiłeś i pisałeś.

Perspektywa pracownika

1. Świadomy siebie.

Potrafi obiektywnie ocenić swoją wiedzę i umiejętności. Zna swoje silne i słabe strony. Rozumie swoje motywacje i potrzeby. Potrafi określić swoje uczucia i emocje. W swoich ocenach jest konkretny. Lepiej powiedzieć nie wiem, nie znam, niż coś tworzyć nie mając wiedzy.

2. Posiada określone wartości, fundamenty w swoim życiu.

Jasno określone wartości i ich praktykowanie determinują budowanie lojalności i zaufania. Im wcześniej otwarcie określisz swoje wartości, tym szybciej unikniesz szeregu kolizji na przyszłość. Dzięki temu pracodawca wie czego może oczekiwać od pracownika, a czego nie, będzie wiedział, co pracownik jest w stanie zrobić, a na co może się nie zgodzić. Pracownik, który posiada niejasno określone wartości jest ryzykowny, ponieważ łatwo może pojawić się chaos i zamieszanie w którymś z obszarów jego życia, co odbije się negatywnie na wykonywaną pracę.

3. Wie, co dla niego jest ważne i do czego dąży.

Działa w sposób poukładany, przemyślany i zaplanowany. Posiada wizję, strategię, plan swoich zawodowych działań. Jest ambitny. Ułatwia to też pracodawcy dopasowanie rodzaju pracy i wyzwań stawianych przed pracownikiem, żeby miał satysfakcję i mógł się rozwijać w tej firmie, a nie szukał tej satysfakcji gdzie indziej.

4. Świadomie wybiera informacje i źródła informacji.

Potrafi oceniać i weryfikować informacje pod względem ich wiarygodności i przydatności. Współczesny świat otacza nas coraz większą masą łatwo dostępnych informacji. Wymaga to co coraz większej samodyscypliny i umiejętności koncentracji, żeby korzystać z informacji wartościowych i potrzebnych. Umiejętność wyszukania odpowiednich informacji staje się coraz większą potrzebą wielu firm.

Umiejętność weryfikacji informacji i ich źródeł przydatna jest również przy hamowaniu rozpowszechniania plotek i spekulacji. Często pomaga to uzdrowić, oczyścić atmosferę w miejscu pracy.

5. Umie komunikować swoje zdanie, potrzeby, uczucia i spostrzeżenia.

Otwarte komunikowanie, bez odkładania na później pozwala szybko wyjaśnić pojawiające się nieporozumienia. Ułatwia szybsze zrozumienie się z

pracodawcą i współpracownikami. Pozwala też na usprawnienie działań wynikających niekiedy z utartych przyzwyczajeń od lat.

6. Jest otwarty na ludzi.

Umiejętność zauważenia drugiej osoby, okazania szacunku, zainteresowania się drugą osobą jest zawsze pożądana. Otwartość na ludzi to też jest umiejętność dostrzegania ich potrzeb i słuchania tego co mówią. Dla pracodawcy jest to ważne, gdyż pracownik otwarty na innych ludzi lepiej zaspokoi potrzeby swoich klientów i współpracowników.

7. Umie współdziałać, budować relacje.

Praca najczęściej wymaga działania zespołowego i umiejętności współpracy. Jeśli masz usposobienia samotnika i najchętniej wszystko robisz sam, to szukaj pracy o charakterze eksperta, specjalisty w wąskiej dziedzinie, gdzie możesz funkcjonować samodzielnie. Jednak nawet w pracy o takim charakterze nie unikniesz kontaktu z różnymi ludźmi i będzie ci potrzebna umiejętność budowania relacji.

Umiejętność funkcjonowania w zespole jest bardzo pożądana, gdyż każdy ma mocne i słabe strony, a w zespole można się uzupełnić. Współdziałanie znacznie zwiększa efektywność i optymalizuje koszty. Osoby łatwo nawiązujące relacje, przyciągające do siebie ludzi są pożądane w każdym zespole, gdyż usprawniają jego zrozumienie się i funkcjonowanie.

8. Umie stawiać granice.

Wie, co jest dla niej ważne i do czego dąży, posiada określone wartości i priorytety. Taki pracownik jest wartościowy, ponieważ potrafi obronić się przed wykorzystywaniem, zmanipulowaniem, ale również postawić wyzwania współpracownikom. Taka osoba nie boi się otwarcie mówić o delikatnych, niekiedy drażliwych sprawach, dzięki czemu potencjalnie może łatwiej awansować, żeby kierować coraz większym zespołem ludzi. Umiejętność stawiania granic oraz określania zadań, wyzwań oraz oceniania jest jedną z kluczowych przy kierowaniu ludźmi.

Umiejętność stawiania granic będzie doceniona w zdrowo funkcjonujących firmach. W innych może być niemile widziana z powodu chęci maksymalnego wykorzystania przy najniższych kosztach. W takich sytuacjach stawianie granic może być ryzykowne, ale zachęcam do podjęcia takiego ryzyka. Nawet szybsza, ryzykowna zmiana pracy może okazać się lepszym rozwiązaniem, niż praca w niekomfortowej sytuacji, na którą wewnątrznie się nie zgadzamy.

9. Jest budujący, zachęcający, podchodzi konstruktywnie do wyzwań, problemów.

Pracodawca nie potrzebuje pracowników, którzy generują problemy, ale je rozwiązują. Jeśli reakcją pracownika na nowe zadanie, planowaną zmianę, czy zaistniałe zdarzenie jest szereg pytań do przełożonego w rodzaju:

- jak to zrobić?
- czy to w ogóle da się zrobić?
- czy to się uda?
- czy warto się tym zajmować?
- po co to robić?
- kto to wymyślił?

to taki pracownik jest mało pożądanym. Potrzebna jest postawa, która pomoże rozwiązać problem, zadanie, a nie wygeneruje dodatkowych obaw i pytań. Oczekiwaniem przełożonego jest, że podwładny przychodzący z problemem zaproponuje też jego rozwiązanie, a nie przyjdzie z pytaniem co ma z tym zrobić.

10. Nie narzeka, nie krytykuje, a jeśli już to w sposób konstruktywny.

Nikt nie potrzebuje malkontentów. Nikt nie potrzebuje osób stale niezadowolonych, zgorzkniałych i obrażonych na cały świat. Nikt nie potrzebuje osób, które przez swoje narzekania, krytyki zatruwają życie swoim współpracownikom i pracodawcy. Niepotrzebne są w pracy osoby, które szukają usprawiedliwienia i obwiniają innych za różne błędy i niepowodzenia. Jeśli pracownik wyraża krytyczne uwagi to niech to robi w sposób zachęcający innych do przyjęcia takiej uwagi i szukania rozwiązania. Jeśli coś krytykuje to niech przedstawi rozwiązanie, propozycję zmiany. Jeśli widzi jakąś potrzebę w firmie to niech ją zrealizuje, a nie tylko generuje kolejne. Jest wielu pomysłodawców, którzy wiedzą jak coś zrobić lepiej, ale brakuje realizatorów, którzy zrobią to w praktyce.

11. Umie przyznawać się do błędów i porażek.

Umiejętność przyznania się do swoich słabości, błędów, niepowodzeń buduje głębsze zrozumienie i relacje w zespole. Wyzwala chęć pomocy i wsparcia innych, ale też uczy innych, jak unikać błędów. Ta umiejętność buduje większe zaangażowanie i przywiązanie do zespołu, co pozwala łatwiej przetrwać kryzysowe sytuacje.

Mówienie o swoich słabościach, błędach i niepowodzeniach wymaga mądrości. W niezdrowych sytuacjach ktoś może wykorzystać to w celu manipulowania tym, ale pomimo takiej obawy warto ryzykować, gdyż głębsze zrozumienie i relacje ze współpracownikami i pracodawcą są tego warte.

12. Jest kreatywny.

Posiada własne zdanie w kwestiach, które dotyczą jego obszaru pracy. Jasne, konkretne wyrażanie swojego zdania jest bardzo pożądane przez pracodawcę. Pożądane jest bycie proaktywnym i wychodzenie naprzeciw nie tylko zdefiniowanym potrzebom firmy, ale również stwarzanie nowych możliwości i wyzwań. Ważne jest, żeby mieć inicjatywę nie tylko w pomysłach, ale również w ich realizacji. Dobrze jest nie tylko przedstawić pomysł, ale zrobić jego analizę i pokazać przemyślane propozycje.

13. Jest odpowiedzialny i zaangażowany.

Ma poczucie odpowiedzialności za to, co robi, za swój zespół, za swoją firmę. Odpowiedzialność i zaangażowanie są dość ściśle ze sobą powiązane.

Perspektywa pracodawcy

1. Jakie wyznaje wartości?

Dawniej priorytetem była dla mnie lojalność i kompetencje. Doświadczenie nauczyło mnie, że jeśli będziemy mieli rozbieżne wartości, to prędzej, czy później dojdzie do zgrzytów w relacji i kolizji w decyzjach. Ważna jest zbieżność wyznawanych wartości. Istotne jest poznanie, czy dana osoba ma jasno określone wartości i potrafi je otwarcie przedstawić.

2. Czy jest wewnętrznie integralna i spójna?

Czy jest spójna w deklarowaniu i praktykowaniu swoich przekonań? Czy jest zdeterminowana, przekonana do deklarowanych wartości i nie narusza ich pod presją trudności? Jakim kosztem jest gotowa bronić wyznawanych wartości?

3. Czy uznaje jakieś autorytety w swoim życiu? Jakie?

Człowiek bez autorytetów jest anarchistą, który najczęściej burzy wiele rzeczy, a niewiele buduje. Sam Bóg wzywa do szanowania i uznawania autorytetu ustanowionych władz, przełożonych, starszych i rodziców. Poznanie kto konkretnie jest autorytetem dla danej osoby dużo mówi o wyznawanych wartościach.

4. Czy mogę z tą osobą rozmawiać na głębsze tematy?

To pozwala określić możliwość budowania głębszej relacji. Ważne jest, żeby z najbliższymi współpracownikami móc swobodnie rozmawiać o wyższych wartościach, osobistych sprawach, emocjach i uczuciach. Dzięki temu będzie łatwiej rozwiązać trudne i skomplikowane problemy, występujące szczególnie

we wzajemnej relacji. Ta możliwość jest bardzo przydatna w kryzysowych sytuacjach.

5. Czy ma postawę pokory?

Osoba pokorna nie potrzebuje udowadniać, afiszować się ze swoją wiedzą, umiejętnościami i możliwościami. Uznaje swoje niedoskonałości i jest ich świadoma. Posiada zdrowe źródło poczucia własnej wartości i nie musi budować go kosztem innych osób przez konkurowanie, deprecjonowanie i obwinianie. Postawa pokory świadczy też o tym, że człowiek przeszedł przez szereg doświadczeń życiowych i ma w sobie głębszą równowagę. Pokora wyraża się w tym, co mówimy o innych. Osoba pokorna potrafi wzmocnić zespół, dowartościować go, zamiast deprecjonować i umniejszać jego możliwości.

6. Czy szanuje ludzi?

To co mówimy o innych bardzo dużo mówi o nas samych. Sposób w jaki odnosimy się, reagujemy na innych wiele świadczy o nas samych. Zauważanie innych, zainteresowanie się drugim człowiekiem jest istotnym kryterium oceny. Otwartość na ludzi, umiejętność wysłuchania i zrozumienia zawsze się w życiu przydaje.

7. Co mówi o swoich poprzednich przełożonych i współpracownikach?

Najprawdopodobniej podobnie będzie mówiła o tobie, jako swoim przełożonym i współpracowniku.

8. Jak zdobywa swoją pozycję – zawodową, społeczną, w różnych organizacjach, rodzinie?

To pytanie pokazuje jakich metod i sposobów używa dana osoba, żeby osiągnąć pożądaną pozycję. Pokazuje również na ile ważna jest dla danej osoby sama pozycja, status, a na ile sprawdzenie w praktycznym działaniu.

9. Jakimi otacza się ludźmi?

Otoczenie, w którym funkcjonuje wiele mówi na temat jej wartości, ale również nawyków i stereotypów, przekonań wdrutowanych we wcześniejszych latach. Lepiej dobrać znajomych zgodnie z tym, jakim chce się być, a nie jak jest najłatwiej. To wymaga świadomości dokąd zmierza, zaangażowania i wysiłku.

10. Czy jest wdzięczna innym ludziom za to co zrobili dla niej?

Dzięki czemu osiągnęła to co ma? Na ile widzi w tym swoją zasługę, a na ile innych osób w jej życiu? Wdzięczność jest cechą, która pozwala skoncentrować się na rzeczach budujących i odciąć się od rzeczy destrukcyjnych, jak nienawiść, zemsta, zazdrość, niezadowolenie.

11. Czy ma postawę narzekania, krytyki, czy jest to osoba budująca, inspirująca?

Osoby nastawione pozytywnie są dużo bardziej efektywne i skuteczne w działaniu, a dodatkowo tworzą klimat akceptacji i bezpieczeństwa.

12. Czy chce uczyć się, rozwijać?

Chęć rozwoju, uczenia się świadczy o gotowości do tworzenia i ponoszenia wysiłku w tym celu. Taka osoba posiada energię do działania, ambicje, plany. Jest gotowa do podjęcia nowych wyzwań, podjęcia ryzyka w nieznanym jeszcze obszarze. Jest otwarta na słuchanie, uczenie się i ma świadomość, że jeszcze wielu rzeczy nie wie.

13. Czy jest szczęśliwa? Czy ma satysfakcjonujące życie?

Wszystkie obszary życia oddziałują na siebie wzajemnie. Jeśli dana osoba jest szczęśliwa, zadowolona w różnych obszarach swojego życia, to jest duża szansa, że również w pracy będzie zadowolona i usatysfakcjonowana. Dzięki temu będzie mogła wykonywać pracę dużo bardziej efektywnie i skutecznie.

Wskazówka na koniec

Jeśli chcesz poznać i zrozumieć jakich pracowników potrzebuje pracodawca to ćwicz się w kierowaniu zespołem ludzi w różnych organizacjach, w szkole, w harcerstwie, w kościele. Pomyśl jakich chciałbyś mieć pracowników i współpracowników i staraj się sam takim być.